KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 47. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (X kad.)
w dniu 17 czerwca 2019 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 47)

17 czerwca 2019 r.

Rada Ochrony Pracy obradująca, na wyjazdowym posiedzeniu w Hotelu „Elbląg” w Elblągu, pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie nowych form świadczenia pracy,

– Programy profilaktyki zagrożeń zdrowia w strategii przedsiębiorstwa, materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Sławomir Sadowski** wicewojewoda pomorski, **Witold Wróblewski** prezydent Elbląga, **Antoni Czyżyk** przewodniczący Rady Miejskiej w Elblągu, **Wiesław Łyszczek** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Mariusz Ciesielski** wiceprezes zarządu General Electric Power, dyrektor Zakładu Produkcji Turbin w Elblągu, **Grzegorz Adamowicz** przewodniczący Zarządu Regionu Elbląskiego NSZZ „Solidarność”, **Bogdan Nowosielski** zastępca przewodniczącego NSSZ „Solidarność” w General Electric Power, Zakład Produkcji Turbin w Elblągu, dr hab. n. med., prof. nadzw. CIOP-PIB **Joanna Bugajska** kierownik Zakładu Ergonomii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

W posiedzeniu udział wzięła **Ewa Mierosławska** z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych Kancelarii Sejmu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Proszę wszystkich państwa o powstanie, uczcijmy chwilą ciszy pamięć zmarłego 24 maja br. przewodniczącego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Jana Guza.

Wieczny odpoczynek racz mu dać Panie.

Głosy z sali:

A światłość wiekuista niechaj mu świeci.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Niech odpoczywa w pokoju.

Głosy z sali:

Amen.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram wyjazdowe posiedzenie Rady Ochrony Pracy w Elblągu.

Witam wicewojewodę warmińsko-mazurskiego pana Sławomira Sadowskiego, prezydenta Elbląga pana Witolda Wróblewskiego, przewodniczącego Rady Miejskiej pana Antoniego Czyżyka. Dziękuję panom za obecność. Witam pana posła Jerzego Wilka – dziękuję, że pan poseł przyjął nasze zaproszenie. Serdecznie witam wiceprezesa zarządu General Electric Power, dyrektora Zakładu Produkcji Turbin pana Mariusza Ciesielskiego. Witam przewodniczącego Zarządu Regionu Elbląskiego NSZZ „Solidarność” pana Grzegorza Adamowicza i zastępcę przewodniczącego NSZZ „Solidarność” w General Eletric Power Elbląg pana Bogdana Nowosielskiego. Witam głównego inspektora

pracy pana Wiesława Łyszczka wraz ze współpracownikami. Witam kierownika Zakładu Ergonomii CIOP-PIB panią dr Joannę Bugajską.

W drodze do nas jest wicemarszałek Sejmu pan Ryszard Terlecki, który został nowym członkiem Rady. Witam członków Rady Ochrony Pracy, wśród nich nową członkinię Rady panią poseł Ewę Kozanecką.

Witam wszystkich państwa.

Odczytam teraz list, który skierował do nas marszałek Sejmu:

„Szanowny Panie Przewodniczący, bardzo dziękuję za zaproszenie na wyjazdowe posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Nie mogąc wziąć w nim udziału tą drogą pozdrawiam wszystkich uczestników.

Godność pracownika stanowi przedmiot troski każdego demokratycznego kraju. Ochrona pracy w Polsce należy do najistotniejszych społeczno-gospodarczych zadań. Zapewniając bezpieczeństwo w tej fundamentalnej dla obywateli kwestii, stojąc na straży praw pracowniczych i socjalnych możemy liczyć na dobry rozwój Rzeczypospolitej we wszystkich innych sferach. Cieszę się, że Rada Ochrony Pracy, krytyczny i ceniony obserwator życia społecznego, przez wydawane opinie i stanowiska dąży do zwiększania poziomu bezpieczeństwa w zakładach pracy. Życzę, aby dzisiejsze obrady przyniosły wiele wartościowych wniosków. Dziękuję państwu za istotny wkład w eliminowanie nieprawidłowości i promowanie kultury pracy.

Jeszcze raz serdecznie pozdrawiam i łączę wyrazy szacunku. Marek Kuchciński".

Porządek dzienny posiedzenia obejmuje: pkt 1 – Przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie nowych form świadczenia pracy, pkt 2 – Programy profilaktyki zagrożeń zdrowia w strategii przedsiębiorstwa, materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, prezentację przedstawi również wiceprezes zarządu General Electric Power pan Mariusz Ciesielski, pkt 3 – Sprawy bieżące.

Czy są uwagi do porządku dziennego?

Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do jego realizacji, przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska w sprawie nowych form świadczenia pracy.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy Rady Ochrony Pracy prof. dr hab. n. med. Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska został opracowany przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz członków innych zespołów Rady. Oto proponowane brzmienie stanowiska:

„Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 14 maja 2019 r. zapoznała się z przedstawionymi przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy materiałami dotyczącymi nowych form świadczenia pracy i wpływu, jaki mogą one wywierać na bezpieczeństwo i higienę pracy zatrudnionych.

Charakterystyczne cechy nowych form zatrudnienia, określanych jako atypowe, to m. in. odejście od tradycyjnej relacji, w ramach której pracownik świadczy pracę na podstawie umowy o pracę, na rzecz pracy świadczonej przeważnie dla wielu pracodawców i z powszechnym wykorzystywaniem technologii cyfrowych do organizowania i nadzorowania pracy. Przedstawiono zalety i wady atypowych form zatrudnienia z perspektywy ich wpływu na warunki pracy. Jako najważniejsze zalety wymieniono: elastyczność czasu i miejsca wykonywania pracy, autonomię pracowników oraz różnorodność wykonywanych zadań. Do wad zaliczono przede wszystkim znaczną intensyfikację pracy, dłuższy czas pracy i nieprzewidywalne jej godziny, izolację zawodową, niepewność pracy, brak bezpieczeństwa socjalnego oraz kontrolowanych warunków pracy.

Zaprezentowano wyniki przeprowadzonego w CIOP-PIB badania pilotażowego, którego celem było określenie wpływu atypowych form pracy na równowagę pomiędzy pracą

a życiem prywatnym. Wśród respondentów badania przeważały osoby, które zazwyczaj godzą pracę zawodową z życiem osobistym, ale ok. 38% z nich przyznało, że ma trudności z wygospodarowaniem czasu na wypoczynek a prawie 25% na hobby i sport, tj. na sfery życia ważne z punktu widzenia zachowania dobrego zdrowia psychicznego i jakości życia.

Posługując się przykładem wybranej atypowej formy zatrudnienia, tj. pracy platformowej, przedstawiono aktualny stan wiedzy o skali tego zjawiska w Europie i w Polsce. Omówiono wyniki wybranych badań, w ramach których diagnozowano warunki pracy osób zatrudnionych za pośrednictwem platform. Pomimo przewagi pozytywnych ocen tych warunków należy podkreślić, że negatywne oceny częściej wyrażały osoby, dla których praca z wykorzystaniem platform jest głównym źródłem dochodów niż osoby wykonujące ją dorywczo.

Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła wyniki kontroli w zakresie przestrzegania przepisów bhp wobec osób świadczących pracę w odniesieniu do umów cywilnoprawnych oraz wobec osób samozatrudnionych. Omówiono zakres przedmiotowy skarg zgłaszanych do PIP przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Stwierdzono, że braki w zapewnieniu profilaktycznej opieki medycznej tym osobom, spowodowane są faktem, że obowiązujące przepisy nie precyzują, po czyjej stronie – pracodawcy / przedsiębiorcy czy osoby podejmującej pracę – spoczywa obowiązek pokrycia kosztów badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednocześnie przedsiębiorcy nie są zobligowani, aby zgłaszać do PIP wypadki, którym uległy osoby zatrudnione w atypowych formach pracy a postępowanie powypadkowe tych osób prowadzone jest przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Przedstawiono ponadto trudności związane z realizowaniem kontroli w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w atypowych formach pracy.

W dyskusji podnoszono potrzebę ujmowania w atypowych umowach obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy wszystkim osobom świadczącym każdego rodzaju pracę w siedzibie pracodawcy lub w miejscu przez niego wskazanym. Zaniepokojenie budzi fakt, że atypowe formy pracy są realizowane z pominięciem tej zasady wynikającej z art. 304 Kodeksu pracy. Podkreślono, że w tych sytuacjach ryzyko związane z pracą jest przerzucane na wykonujące ją osoby. Zwrócono więc uwagę na potrzebę uświadamiania podmiotów zlecających taką pracę o ich odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy wykonujących ją osób.

Ponadto, wobec wciąż niskiej świadomości w społeczeństwie znaczenia gromadzenia środków na poczet przyszłych świadczeń emerytalnych, powstaje ryzyko dla bezpieczeństwa socjalnego osób wykonujących pracę w formach atypowych.

Po wysłuchaniu prezentacji oraz dyskusji Rada uznaje, że rozwój atypowych form świadczenia pracy w istotny sposób zmienia relacje pomiędzy pracodawcami i pracobiorcami oraz może zmniejszać bezpieczeństwo socjalne, powodować powstawanie nowych zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy a także zwiększać ryzyko zawodowe związane z dotychczas istniejącymi zagrożeniami. W związku z tym za celowe Rada uznaje:

1. Prowadzenie badań mających na celu pogłębienie wiedzy o zagrożeniach zawodowych związanych z atypowymi formami świadczenia pracy, ukierunkowanych na opracowywanie rozwiązań organizacyjnych ograniczających ryzyko zawodowe związane z atypowymi formami świadczenia pracy.

2. Podjęcie analiz dotyczących uregulowań legislacyjnych ukierunkowanych na zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa socjalnego osobom świadczącym pracę w atypowych formach".

Do projektu stanowiska załączono rozdzielnik. Przewiduje on skierowanie stanowiska do realizacji do: Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (wniosek 2), Ministerstwa Zdrowia (wniosek 2) Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (wniosek 1).

Ponadto stanowisko zostanie przesłane do wiadomości Marszałkowi Sejmu, właściwym komisjom sejmowym i senackim oraz reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników.

m.k.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy są uwagi do proponowanego stanowiska?

Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania.

Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy (19)

Kto jest przeciw? (0)

Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie nowych form świadczenia pracy.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – Programy profilaktyki zagrożeń zdrowia w strategii przedsiębiorstwa, materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Chciałbym, żebyśmy na tym posiedzeniu Rady udowodnili, że troska o zdrowie pracownika i programy profilaktyki opłacają się. Wierzę, że prezentacja General Electric Power, o którym można powiedzieć, że jest zakładem XXI wieku, będzie dobrym przykładem udowadniającym tę tezę.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy pana Wiesława Łyszczka.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Na pracodawcach spoczywa bezpośrednia odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz przestrzeganie przepisów prawa pracy, również tych, które gwarantują pracownikom ochronę ich zdrowia przed niekorzystnym oddziaływaniem środowiska pracy.

Powinności te są określone przede wszystkim w Kodeksie pracy, ustawie o służbie medycyny pracy, a także w przepisach wykonawczych do powyższych ustaw. Wśród nich należy wymienić konieczność zapewnienia pracownikom profilaktycznej opieki medycznej oraz stałego kontrolowania poziomu narażenia zdrowia pracowników, wynikającego z warunków, w jakich świadczona jest praca.

Chciałbym teraz oddać głos panu Jakubowi Chojnickiemu, dyrektorowi Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki:

Według Światowej Organizacji Zdrowia zdrowie to pozytywny stan samopoczucia fizycznego, psychicznego i społecznego a nie tylko brak choroby lub ułomności. W Karcie Ottawskiej, dokumencie wydanym na zakończenie pierwszej Międzynarodowej Konferencji Promocji Zdrowia, charakteryzując działalność na rzecz promowania zdrowia wymieniono pięć płaszczyzn, w których zakresie podejmowanie przedsięwzięć ma potencjalnie największy wpływ na jej kształt. Zaliczono do nich:

– budowanie polityki społecznej państwa ukierunkowanej na zdrowie, która powinna łączyć różnorodne podejścia – od inicjatyw legislacyjnych, przez politykę finansową państwa, system podatkowy, system celny, system emerytalny oraz ubezpieczeń społecznych i świadczeń socjalnych do strategii ochrony środowiska;

– tworzenie środowisk wspierających przez kształtowanie na każdym szczeblu organizacji społeczeństwa mechanizmów wzajemnego wspierania się, w których pierwszorzędne znaczenie ma budowanie przekonania o powszechnej i indywidualnej odpowiedzialności za zdrowie i samopoczucie innych;

– wzmacnianie społecznych działań na rzecz zdrowia przez umożliwienie społeczeństwu dostępu do informacji, stworzenie możliwości edukacyjnych i zapewnienie środków finansowych na realizację programów prozdrowotnych;

– rozwijanie osobniczych możliwości pogłębiania indywidualnych umiejętności sprzyjających zdrowiu przez kształtowanie u ludzi motywacji do permanentnego uczenia się, do czego powinny przygotowywać instytucje kształcące, środowisko rodzinne, środowisko lokalne i zakład pracy,

– reorientację funkcjonowania służby zdrowia, która powinna poza odpowiedzialnością za świadczenia medyczne zmierzać w kierunku oddziaływania na całokształt potrzeb człowieka postrzeganego jako niepodzielna całość (chodzi o podejście holistyczne).

Do podstawowych obowiązków pracodawców należy m.in.:

– posiadanie aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy,

– dokonanie oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą na danym stanowisku, jej aktualizacja, informowanie pracowników o ryzyku oraz szkolenie pracowników z wykonywania czynności zawodowych w sposób możliwie najbardziej ograniczający ryzyko zawodowe;

– zawarcie umów z podstawowymi jednostkami służby medycyny pracy obejmujących takie elementy jak: zakres opieki zdrowotnej nad pracownikami, warunki udzielania świadczeń zdrowotnych, sposób kontrolowania przez pracodawców wykonania postanowień umowy, obowiązki pracodawców wobec podstawowych jednostek służby medycyny pracy np. umożliwienie przeglądu stanowisk pracy;

– wystawianie pracownikom skierowań na profilaktyczne badania lekarskie i uwzględnienie w nich pełnego spektrum czynników szkodliwych dla zdrowia, w tym wyników badań i pomiarów tych czynników oraz warunków uciążliwych występujących na danym stanowisku pracy;

– dopuszczanie do pracy tylko tych pracowników, którzy mają ważne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku opisanym w skierowaniu na badania.

Dodatkowo, Kodeks pracy w art. 227 § 1 nakazuje pracodawcom stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą oraz – co wynika z art. 236 – dodatkowo analizować przyczyny takich chorób.

Dane zaprezentowane na wykresie ujawniają liczbę przedsiębiorstw, w których nie ma strategii prozdrowotnej, bowiem wystąpiły podstawowe uchybienia w zakresie zapewnienia bezpiecznej i higienicznej pracy, w tym m.in. brak wstępnych i okresowych badań lekarskich. Bez zapewnienia bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy trudno mówić o realizacji programów prozdrowotnych.

Na każdym pracodawcy spoczywa obowiązek zorganizowania pracy w bezpieczny sposób oraz zorganizowania profilaktycznej opieki zdrowotnej. Tymczasem, w 2018 r., w trakcie 13 961 kontroli inspektorzy pracy stwierdzili przypadki nieprawidłowości polegające na nieposiadaniu przez część pracowników ważnego orzeczenia lekarskiego dopuszczającego pracownika do pracy, wydanego w trybie regulowanym rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy. W 2017 r. inspektorzy pracy stwierdzili tego rodzaju nieprawidłowości w 16 188 kontrolach. Zatem, jeżeli mówimy o 72-75 tys. kontroli Państwowej Inspekcji Pracy rocznie to trzeba stwierdzić, że w dużym odsetku (prawie 20%) pracodawcy nie realizują podstawowych obowiązków wobec swoich pracowników.

W 2018 r. wyniki 8518 kontroli wykazały naruszenie przez pracodawców przepisów w zakresie badań wstępnych. Celem tych badań jest stwierdzenie, czy cechy fizyczne i psychiczne kandydata do zatrudnienia na danym stanowisku umożliwią mu wykonywanie pracy w sposób bezpieczny dla niego oraz innych osób, z którymi współpracuje, a niekiedy dla osób postronnych, jako przykład można przywołać operatora żurawia, którego zdolności psychofizyczne muszą zapewnić bezpieczną pracę na terenie budowy i terenie przyległym. Niektórych pracowników pracodawcy kierowali na badania wstępne dopiero po pewnym czasie od podjęcia pracy. Miały też miejsce przypadki dopuszczenia przez pracodawców nowych pracowników do pracy na próbę a dopiero, po sprawdzeniu przydatności do wykonywania powierzonych zadań, wysyłania ich na badania lekarskie. Praktyki te spowodowały, że pracownicy świadczyli pracę, do której mogli nie posiadać odpowiednich predyspozycji zdrowotnych.

Ponadto inspektorzy pracy sprawdzali prawidłowość korzystania przez pracodawców z wprowadzonej od 1 kwietnia 2015 r., nowelizacją art. 229 § 1 Kodeksu pracy, możliwości nie kierowania na badania wstępne osób:

– przyjmowanych ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą,

– przyjmowanych do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i ten pracodawca stwierdzi, że te warunki odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy. Ta sama reguła obowiązuje odpowiednio w przypadku osób pozostających jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą. Ta możliwość nie dotyczy prac szczególnie niebezpiecznych.

Udogodnienie to stosowano m.in. do pracowników administracyjno-biurowych, sprzedawców, kierowców, nauczycieli zatrudnionych w różnych szkołach na część etatu. W 2018 r. uchybienia związane z realizacją tego przepisu inspektorzy pracy ujawnili w 383 kontrolach. Polegały one zwłaszcza nie nierespektowaniu ograniczenia czasowego pozwalającego na skorzystanie ze zwolnienia z wykonania badań wstępnych (tj. 30 dni) albo stwierdzenia, że nowy pracodawca danego pracownika zrezygnował z porównania warunków pracy w obu miejscach zatrudnienia, biorąc pod uwagę tylko identyczną nazwę stanowiska pracy wpisanego w umowę o pracę. Takie postępowanie korygowali inspektorzy pracy, ponieważ nazwa stanowiska pracy dowolnie przyjmowana u różnych pracodawców, niekoniecznie musi być tożsama z warunkami pracy i zagrożeniami zawodowymi, jakie mogą występować na tych stanowiskach w starym i nowym zakładzie. Źródłem tych nieprawidłowości są – z jednej strony – chęć ograniczenia kosztów działalności, a z drugiej – nieświadomość celu funkcjonowania zawodowej profilaktyki zdrowotnej i jej lekceważenie.

Jeśli chodzi o kontrole badań okresowych to najczęściej stwierdzane przez inspektorów nieprawidłowości wiązały się z wykonaniem badań po upływie terminu wskazanego przez lekarza medycyny pracy. Nieprzestrzeganie przez pracodawców obowiązku poddawania pracowników badaniom okresowym wynikało m.in. z chęci minimalizowania kosztów zatrudnienia oraz braku egzekwowania od pracowników poddania się tym badaniom w ustalonym czasie. Niekiedy przyczyną było też nierzetelne wywiązywanie się z obowiązków osób odpowiedzialnych za sprawy kadrowe.

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzili w czasie 207 kontroli przeprowadzonych w 2018 r. brak pokrycia przez pracodawców kosztów badań profilaktycznych. W tej sytuacji odpłatność za badania ponosili sami kandydaci zainteresowani przyjęciem do pracy albo pracownicy, co jest niezgodne z przyjętymi uregulowaniami prawnymi, stanowiącymi, iż koszty tych badań ponosi pracodawca.

Podstawą realizacji każdego badania profilaktycznego powinno być skierowanie wystawione przez pracodawcę, którego wzór został określony w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników (…). Pracodawca jest zobowiązany w nim zawrzeć – poza rodzajem badania, jakie ma być wykonane i określeniem stanowiska pracy – opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na tym stanowisku czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia.

Kontrole wykazały jednak, że nie wszyscy pracodawcy w skierowaniach na badania lekarskie umieszczali wyczerpujące i rzetelne informacje w tym zakresie. Nieprawidłowości dotyczące skierowań na badania inspektorzy pracy stwierdzili w 5135 kontrolach w 2018 r. i 6076 kontrolach w 2017 r. Niedopełnienie obowiązku przekazania lekarzowi pełnych danych o warunkach pracy występujących na stanowisku pracy osoby kierowanej na badania było najczęściej następstwem braku lub niepoprawnie sporządzonej oceny ryzyka zawodowego, a w szczególności, niezidentyfikowaniem wszystkich zagrożeń wynikających z charakteru pracy i sposobu jej wykonywania.

Świadomość pracodawców, zwłaszcza mniejszych, na temat zagrożeń istniejących w prowadzonych przez nich firmach jest niedostateczna. W konsekwencji skierowania sporządzane są powierzchownie i bez odzwierciedlenia stanu faktycznego. Poza tym

nie zawsze treść skierowań pokrywa się w pełni z powierzonymi pracownikom zakresami obowiązków służbowych. Informacje umieszczone w skierowaniu mają kluczowy wpływ na sposób wykonania badań. Na ich podstawie lekarz medycyny pracy zazwyczaj dokonuje oceny zagrożeń dla zdrowia i życia osoby poddawanej badaniom, a następnie ustala ich częstotliwość i zakres, w tym potrzebę konsultacji specjalistycznych oraz badań pomocniczych.

Państwowa Inspekcja Pracy – realizując zadania ustawowe, ale uwzględniając także postanowienia konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 155 i 187 – dąży do zapewnienia przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. Szczególną wagę przywiązuje również do prewencji zagrożeń zdrowia pracowników oraz promocji wysokiej kultury bezpieczeństwa i praworządności.

Działania kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy wspierane są przez działania prewencyjne i promocyjne służące uzyskaniu trwałej poprawy warunków pracy w Polsce oraz podniesieniu świadomości zagrożeń w środowisku pracy.

Ważnym przedsięwzięciem promującym najwyższe standardy w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników są konkursy Państwowej Inspekcji Pracy, w tym najbardziej rozpoznawalny – „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej". Prowadzimy go od połowy lat 90. ubiegłego wieku. Zapraszamy do udziału najlepsze przedsiębiorstwa – dobrze zarządzane, dbające o pracowników, tworzące dla nich bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy, realizujące wyższe standardy niż określone normami prawa i mogące być stawiane za wzór. Pierwszy etap konkursu odbywa się w okręgowych inspektoratach pracy, uroczysty finał – na Zamku Królewskim w Warszawie. Ostatnia edycja konkursu uzyskała patronat Marszałka Sejmu. Zwycięskie przedsiębiorstwa nagradzane są statuetką Mecum Tutissimus Ibis i dołączają do Złotej Listy Pracodawców. To grono pracodawców, którzy dobrze rozumieją, że w centrum nowoczesnego przedsiębiorstwa musi być pracownik, jest on najwyższą wartością dla firmy.

Pozytywna ocena może dotyczyć wyłącznie zakładów, które w ciągu ostatnich 3 lat nie zanotowały śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy (z wyłączeniem nagłych przypadków medycznych i wypadków komunikacyjnych poza zakładem pracy).

Prezentacja zwycięzców konkursu jest doskonałą okazją do pokazania dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa pracy, pomysłów na rozwój firmy w zgodzie z potrzebami osób zatrudnionych. W ostatnich latach laureatami konkursu zostawały firmy z różnych, czasem trudnych do porównania, branż, jak np. gospodarstwa rolne, kopalnie czy producenci mebli lub samochodów. Metody ograniczania zagrożeń zdrowia zależały w dużej mierze od specyfiki branży i wielkości przedsiębiorstwa, ale również i pomysłowości osób zarządzających firmą.

Na slajdach przedstawione są przykłady profilaktyki zagrożeń w firmach będących laureatami konkursu.

W MAN Trucks, przedsiębiorstwie zajmującym się produkcją ciężarówek, większość stanowisk pracy charakteryzuje się pracą w wymuszonej pozycji ciała tj. stojącą w obszarach montażu i logistyki, siedzącą w obszarach logistyki i administracji. Konsultacje z rehabilitantem na terenie zakładu wykazały, że ok. 50% załogi odczuwa dolegliwości zdrowotne związane z odcinkiem lędźwiowym kręgosłupa, a co czwarta osoba ma dolegliwości i bóle w odcinku szyjnym kręgosłupa. W związku z tym, w czasie przerw, pracownicy mają możliwość skorzystania z czterech zestawów gier („piłkarzyki" i tenis stołowy), które zostały rozmieszczone w stołówkach, przy kantynie zakładowej oraz na hali produkcyjnej. Celem tego działania jest zapewnienie odpoczynku kręgosłupowi oraz partiom mięśni wykorzystywanych w trakcie pracy. Doświadczenia firmy wskazują, że już kilkominutowa zmiana aktywności w trakcie pracy przynosi pozytywne efekty dla organizmu pracowników.

Kolejną inicjatywą spółki MAN Trucks na rzecz poprawy zdrowia pracowników, było otwarcie sali do ćwiczeń pod hasłem „Mam aktywność na co dzień". Jej wyposażenie zostało skompletowane na podstawie konsultacji z rehabilitantem i lekarzem sprawującym opiekę nad zakładem. W sali można wyodrębnić strefę kardio, w skład której wchodzą takie sprzęty jak rowerek, orbitrek, bieżnia i wiosła. Zadaniem tej strefy jest budo-

wanie kondycji fizycznej oraz redukcja wagi ciała. Drugą strefą jest strefa ogólnorozwojowa, w której do dyspozycji pracowników oddano takie sprzęty jak ciężarki, ławeczka, drążek, drabinki, piłki, dyski stabilizujące, podesty i maty. W tej strefie pracuje się nad wzmocnieniem konkretnych partii mięśniowych. Dodatkowo w celu zmniejszenia uczucia zmęczenia i uzupełnienia witamin w codziennej diecie pracowników, zapewniono w zakładzie całoroczny dostęp do tabletek musujących dla pracowników produkcyjnych i logistycznych – raz w miesiącu otrzymują oni zestaw składający się z magnezu i multiwitaminy.

W Saint-Gobain HPM Polska co roku organizowany jest „Tydzień zdrowia" dla pracowników zakładu, podczas którego na terenie firmy prowadzone są akcje związane z badaniami i poradami lekarskimi. Tydzień zdrowia ma co roku inny charakter np. w 2017 r. prowadzone były działania związane z cukrzycą i zdrowym odżywianiem, natomiast w 2016 r. prowadzone były akcje związane z nadciśnieniem tętniczym i profilaktyką zawałów serca.

Od 2015 r. firma S-G HPM propaguje bieganie i w ramach tego programu wdrożyła tzw. Saint-Gobain SQUAD. Każdy z pracowników ma możliwość zapisania się do drużyny, w której biegając może pomagać chorym dzieciom. Ponadto, co kwartał, w firmie prowadzone są programy żywieniowe, podczas których pracownicy uzyskują informacje o zasadach zdrowego odżywiania.

Jeśli chodzi o postawienie kwestii bezpieczeństwa pracy jako priorytetu firmy, to należy wspomnieć o wdrożeniu w spółce Dyckerhoff Polska programu „Nasze złote zasady" który polega na zatrzymaniu się przed rozpoczęciem pracy i refleksją nad oceną ryzyka związanego z tą praca. Pracodawca opracował w formie graficznej podstawowe wymagania bezpieczeństwa związane z wykonaniem pracy na danym stanowisku (obsługa wózka, uruchomienie maszyny itp.).

Spółka MONDELEZ INTERNATIONAL RDQ opracowała dziesięć złotych zasad bezpiecznego stanowiska pracy dotyczących m.in. pracy na wysokości, stosowania ochron osobistych, wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych oraz tzw. pryncypia bezpieczeństwa, z którymi zapoznawani są pracownicy podczas szkoleń w zakresie bhp. Pracodawca oczekuje od pracowników bezwzględnego przestrzegania tych zasad. Na zdjęciu przedstawiono element promocji akcji „Pryncypia bezpieczeństwa".

Spółka Dyckerhoff Polska wprowadziła również rozwiązania służące ograniczeniu zagrożeń wypadkowych poprzez możliwość sygnalizowania pracodawcy sytuacji potencjalnie wypadkowych i elementów stanowisk pracy i środowiska pracy.

W spółce RECARO wdrożono system RPCU (ciągłe ulepszanie i wpływ pracowników na środowisko pracy), w ramach którego pracownicy mogą złożyć wnioski dotyczące poprawy warunków bhp, stanu środowiska i jakości pracy. Zaakceptowane wnioski zostają nagrodzone finansowo przez pracodawcę. Ponadto realizowane są warsztaty ergonomiczne, mające na celu ocenę stanowiska pracy na podstawie stwierdzonych lub zgłoszonych przez pracowników przeciążeń mięśniowo-szkieletowych podczas pracy. Warsztaty przyczyniają się do zmiany sposobu wykonywania pracy na bardziej ergonomiczny. Na zdjęciu przedstawiono przykład poprawy ergonomii pracy poprzez wygodniejsze zamocowanie klucza pneumatycznego.

W spółce SARPI wprowadzono program ACT mający na celu trwałe zmiany zachowań pracowników poprzez ich angażowanie w organizację warsztatów w zespołach roboczych (zadania polegają np. na wyborze logotypów dotyczących bezpieczeństwa, sloganów tekstowych, opracowaniu i wyborze najważniejszych podstawowych reguł bezpieczeństwa oraz wzajemnym motywowaniu do ich stosowania).

MAN Trucks opracował specjalną aplikację pozwalającą na zgłaszanie wszelkiego rodzaju incydentów BHP, które wystąpiły na terenie zakładu. Dzięki aplikacji można na bieżąco zgłaszać wszystkie niebezpieczne sytuacje i zachowania pracowników, które mogłyby przyczynić się zdarzeń potencjalnie wypadkowych lub wypadków. Aplikacja jest dostępna dla wszystkich pracowników na stronie intranetowej zakładu. Po zalogowaniu do systemu, pracownicy mają wgląd do bazy już zgłoszonych incydentów. Mogą również zweryfikować, jaki jest status danego zgłoszenia: „oczekujący", „otwarty", czy

„zamknięty". Pozwala to np. uniknąć zgłoszenia tego samego zagrożenia/zdarzenia przez kilka osób.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi programy prewencyjne, które służą bezpieczeństwu i higienie pracy, ale także zachowaniu zdrowia. Są trwałym elementem działalności PIP. Cieszą się zainteresowaniem pracodawców i pracowników. W ofercie wsparcia dla przedsiębiorstw, PIP oferuje m.in. program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innym czynnikom psychospołecznym", oparty na koncepcji prewencyjnego zarządzania stresem oraz innymi czynnikami psychospołecznymi takimi jak: mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie, molestowanie seksualne, agresja i przemoc. Realizowane w tym obszarze działania prewencyjne mają dwa podstawowe cele: informacyjny (polegający na upowszechnianiu wiedzy o zagrożeniach) oraz prewencyjny (pomoc w diagnozowaniu zagrożeń i określaniu możliwych działań naprawczych). Doświadczenia z realizacji programu potwierdzają zainteresowanie pracowników, pracodawców, przedstawicieli pracowników oraz pracowników służb bhp tematem stresu w pracy oraz jego wpływu na efektywność pracy a także na jakość życia zarówno pracowników, jak i sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi również kampanie prewencyjno-kontrolne. W latach 2016 – 2018 Inspekcja realizowała kampanię „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna", było to pierwsze przedsięwzięcie prewencyjno-kontrolne adresowane do jednej branży. Wybór przemysłu drzewnego obejmującego m.in.: produkcję wyrobów tartacznych, wyrobów z drewna (np. opakowań drewnianych, arkuszy fornirowych i płyt wykonanych na bazie drewna) poprzedzony był analizą danych z kontroli oraz statystyki wypadków przy pracy. Wyniki przeprowadzonych kontroli sprawdzających potwierdzają pozytywny wpływ działań prewencyjnych na stan bezpieczeństwa pracy w zakładach, które uczestniczyły w programie PIP.

Kontynuacją branżowego podejścia jest, rozpoczynająca się jesienią 2019 r., kampania „Dobry przepis na bezpieczeństwo" skierowana do zakładów zajmujących się przetwórstwem mięsa. Celem działania jest ograniczenie zagrożeń w zakładach przetwórstwa mięsnego oraz wpłynięcie na przestrzeganie przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy a także umożliwienie pracodawcom dostosowanie zakładów do obowiązującego prawa poprzez udział (podobnie jak w kampanii „drzewnej") w programie prewencyjnym. Ze względu na skalę zagrożeń biologicznych w tej branży, w materiałach kampanii szczególną uwagę poświęca się profilaktycznej ochronie zdrowia osób zatrudnionych przy przetwórstwie mięsa.

Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje również działania na rzecz profilaktyki zdrowia pracowników wspólnie z partnerami społecznymi i instytucjami publicznymi.

W związku ze stwierdzonym w ostatnim czasie wzrostem liczby przypadków odry w Polsce, Państwowa Inspekcja Pracy, we współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną, apeluje do pracodawców i przedsiębiorców o podjęcie działań organizacyjnych i profilaktycznych w celu ograniczenia ryzyka zachorowania na odrę wśród osób pracujących. PIP zwraca uwagę, że stosowanie szczepień ochronnych ma zasadnicze znaczenie w zapobieganiu zachorowaniom na odrę i ze względu na wysoką zaraźliwość choroby oraz jej przenoszenie się drogą powietrzną, nie może być zastąpione jakimikolwiek innymi środkami ochrony. Apel został zamieszczony na stronach internetowych jednostek organizacyjnych PIP oraz opublikowany w aktualnościach na stronie Głównego Inspektoratu Pracy.

Przedstawiciele PIP, we współpracy z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i organizacjami związkowymi, biorą udział w opracowaniu przewodnika, który będzie podręcznikiem do wdrażania normy ISO 26000 dotyczącej społecznej odpowiedzialności wszystkich organizacji. Zgodnie z założeniami projektu, społecznie odpowiedzialne przedsiębiorstwo dba o środowisko i zdrowie pracowników (psychiczne i fizyczne) podejmując działania zaradcze, sprawcze i prewencyjne. Norma wprowadza procedury mające na celu poprawę jakości życia pracowników i ich rodzin oraz środowiska, w którym przedsiębiorstwo funkcjonuje. Przygotowywany dokument ma również zawierać przykłady dobrych praktyk.

Profilaktyka zagrożeń zdrowia w miejscu pracy powinna być ważnym elementem strategii każdego przedsiębiorstwa. Państwowa Inspekcja Pracy w swoich działaniach

przywiązuje dużą wagę do tej problematyki zarówno w działalności kontrolnej jak i w działaniach prewencyjnych i promocyjnych.

Konkursy organizowane przez PIP są znakomitą okazją do promocji dobrych praktyk w dziedzinie profilaktyki zagrożeń zdrowia w miejscu pracy. Zwycięzcy konkursu są liderami w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i stanowią świetny przykład firm, w których sukces ekonomiczny łączy się z troską o bezpieczne warunki pracy dla osób zatrudnionych.

Prawidłowy dobór tematyki programów i adresatów działań prewencyjnych wpływa wyraźnie na poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w objętych nimi przedsiębiorstwach. Co więcej – poprawa ta jest trwała i w większości przypadków udział w programie prewencyjnym PIP daje rękojmię utrzymania zadowalającego stanu bezpieczeństwa pracy i przestrzegania przepisów w zakładach pracy w dłuższym okresie.

Możliwość udziału w programach prewencyjnych PIP jest dla wielu przedsiębiorców okazją do poprawy warunków pracy w sposób przyjazny i nieskomplikowany oraz przy stosunkowo niewielkich nakładach finansowych. Bezpłatne szkolenia oferowane przez PIP dają szansę zdobycia wiedzy o obowiązkach osób zarządzających pracownikami i sposobach zapewnienia im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wskazówki udzielane przez inspektorów pracy w trakcie szkoleń i wizyt w zakładach pracy pozwalają zdiagnozować miejsca o największych zagrożeniach wypadkowych a przykłady dobrych praktyk, upowszechniane w trakcie działań PIP, pozwalają obniżyć poziom tych zagrożeń w sposób szybki i mało kosztowny.

Wyniki kontroli wskazują na zróżnicowany poziom przestrzegania regulacji prawnych dotyczących profilaktycznych badań lekarskich. Zależny jest on w szczególności od skali zatrudnienia, ponieważ najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy ujawnili w mikro- i małych zakładach. Stąd głównie do pracodawców z tych zakładów docierano z poradnictwem dotyczącym omawianej problematyki. Porad udzielano zarówno w toku kontroli, jak i w ramach powstałego Centrum Poradnictwa PIP. Za pośrednictwem okręgowych inspektoratów pracy dystrybuowano też publikacje z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa pracy.

Zróżnicowana działalność kontrolno-prewencyjna PIP powinna mobilizować pracodawców do prowadzenia aktywnych działań służących ochronie zdrowia w miejscu pracy. Nie tylko tych, które obligatoryjnie na pracodawców nakłada prawo, ale też wykraczających poza ten zakres. Troska o zdrowie pracowników może przynieść korzyści w postaci zmniejszenia absencji z tytułu zwolnień lekarskich, obniżenia strat efektywnego czasu pracy, lepszej jakości i wydajności, czy wydłużenia okresu aktywności zawodowej. Na obecnym rynku pracy są to korzyści nabierające coraz większego znaczenia, także w świetle zmian demograficznych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu dyrektorowi za przedstawienie materiału.

Następny materiał został przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Proszę o zabranie głosu panią prof. Danutę Koradecką.

Dyrektor CIOP-PIB, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, prof. dr hab. n. med. Danuta Koradecka:

Prezentacja przygotowana przez Centralny Instytut Ochrony Pracy będzie dotyczyć badań i współpracy z innymi przedsiębiorstwami w zakresie profilaktyki zagrożeń zdrowia. Przedstawi ją pani prof. Joanna Bugajska.

Kierownik Zakładu Ergonomii CIOP-PIB dr hab. n. med., prof. nadzw. CIOP-PIB Joanna Bugajska:

W swojej prezentacji skupię się na podkreśleniu wagi działań realizowanych przez przedsiębiorstwa poza działaniami wynikającymi z przepisów prawa.

Światowa Organizacji Zdrowia definiuje zdrowie jako stan pełnego fizycznego, umysłowego i społecznego dobrostanu a nie tylko całkowity brak choroby czy niepełnosprawności. W ostatnich latach definicja ta została uzupełniona o sprawność do „prowadzenia produktywnego życia społecznego i ekonomicznego" a także wymiar duchowy. To pokazuje z jak bardzo delikatną i wrażliwą materią mamy do czynienia.

Na slajdzie zaprezentowano tzw. pole zdrowia, czyli czynniki wpływające na zdrowie człowieka, opracowane przez Lalonde'a w latach 70. ubiegłego wieku, prezentowane w wielu klasycznych podręcznikach na ten temat. Czynniki genetyczne wpływają na zdrowie człowieka w 20%, podobnie jak środowisko życia i pracy. Co interesujące – wpływ opieki medycznej wynosi 10%, natomiast styl życia – 50%. Możemy dyskutować, czy to nie zmieniło się, ponieważ jest to dość stara kwalifikacja.

Na kolejnym slajdzie prezentowana jest nowsza – „Tęcza czynników zdrowia" opracowana przez Dahlgrena i Whiteheada na początku lat 90. ubiegłego stulecia. W tym przypadku w centrum czynników najbardziej decydujących o zdrowiu są czynniki genetyczne, w tym płeć i wiek. Tęcza zdrowia uwzględnia takie czynniki, jak środowisko pracy (ale też bezrobocie – jako jeden z ważniejszych czynników indywidualnych decydujących o stanie zdrowia), edukację, opiekę medyczną.

Zdolność do pracy to równowaga między możliwościami pracownika – kształtowanymi przez zdrowie, ale też przez kompetencje, postawy, wartości, motywacje, środowisko pracy – a środowiskiem, otoczeniem społecznym, życiem rodzinnym. Stan zdrowia i związany z nim styl życia obok środowiska pracy to główne czynniki kształtujące indywidualną zdolność do pracy.

Na kolejnym slajdzie prezentowane są wyniki metaanalizy 28 prac. Wykazała ona, że stan zdrowia ma bezpośredni wpływ na pracownika. Problemy w zakresie zdrowia psychicznego pracowników zwiększają o 80% ryzyko wcześniejszego opuszczenia rynku pracy w związku z przejściem na rentę chorobową oraz o 60% ryzyko stania się osobą bezrobotną. Choroby przewlekłe zwiększają ponad 2-krotnie ryzyko wcześniejszego opuszczenia rynku pracy w związku z przejściem na rentę chorobową oraz o 31% ryzyko stania się osobą bezrobotną. Niska autoocena zdrowia pracowników zwiększa ponad 3,5-krotnie ryzyko wcześniejszego opuszczenia rynku pracy w związku z przejściem na rentę chorobową i blisko 1,5-krotnie ryzyko stania się osobą bezrobotną. Dla przedsiębiorcy jest bardzo ważne, aby pracownicy doświadczeni i kompetentni nie opuszczali stanowisk pracy. Z kolei dla pracownika jest bardzo ważne, aby nie stać się osobą bezrobotną i zależną.

Na slajdzie zaprezentowano wyniki z reprezentatywnego badania 1000 średnich i dużych zakładów pracy w Polsce przeprowadzonego w ubiegłym roku. Autorzy raportu konkludują, że obecnie działania w większości zakładów pracy w sferze zdrowia pracowników ograniczają się do działań wynikających z uregulowań prawnych, o których mówił pan dyrektor Chojnicki. Większość pracodawców uważa, że zatrudnia zdrowych pracowników i w związku z tym ich zdrowie nie jest dla firmy problemem. Tymczasem, według GUS, prawie połowa (46%) osób pracujących w Polsce odczuwa długotrwałe (tj. trwające przez co najmniej 6 miesięcy) problemy zdrowotne, będące następstwem choroby przewlekłej, długotrwałego złego samopoczucia czy niesprawności.

Wśród głównych problemów w grupie populacji Polaków aktywnych zawodowo wymienia się dolegliwości i choroby związane z układem krążenia, następnie – dolegliwości i choroby związane z układem mięśniowo-szkieletowym (najczęściej są to choroby kręgosłupa lędźwiowego, szyjnego, nóg, dłoni) i choroby układu pokarmowego, dalej cukrzyca – 7%, przewlekłe stany lękowe i depresje – 6%.

Gdy spojrzymy na średnią liczbę schorzeń przewlekłych to okaże się, że w grupie wiekowej 50-59 lat średnio dwie jednostki chorobowe przypadają na osobę, z czego nieco więcej (2,2) przypada na kobiety a 1,7 na mężczyzn. Natomiast w grupie wiekowej 60-69 lat średnio 2,8 jednostki chorobowej przypadają na osobę, z czego 2,4 na mężczyzn i 3,1 na kobiety.

W omawianym raporcie podkreśla się, iż wielu menadżerów patrzy na zdrowie pracowników wyłącznie przez pryzmat skali absencji chorobowej. Tymczasem to tylko wierzchołek góry lodowej, skrywający inne problemy zdrowotne, prowadzące do tzw. zjawiska prezentyzmu. Autorzy raportu zaznaczają, że ważne jest szersze spojrzenie na zdrowie personelu niż tylko poprzez wyniki badań profilaktycznych realizowanych przez lekarza medycyny pracy czy skalę wystawianych personelowi zwolnień lekarskich.

Przeprowadziłam przegląd publikacji, które potwierdziły skuteczność promocji zdrowia w miejscu pracy w zakresie poprawy indywidualnej zdolności do pracy, zmiany stylu

życia (wzrost aktywności fizycznej, wypracowanie właściwych nawyków żywieniowych), redukcji czynników ryzyka chorób somatycznych, czyli nadmiernego poziomu lipidów we krwi, nadmiernej zawartości tłuszczu w organizmie, nadmiernej masy ciała i nadmiernego BMI, profilaktyki chorób somatycznych np. cukrzycy, chorób układu ruchu, wsparcia zdrowia psychicznego i przeciwdziałania chorobom psychicznym, np. ograniczanie stresu zawodowego, profilaktyka lub redukcja depresji i zaburzeń lękowych.

Strategia przedsiębiorstw powinna uwzględniać poza profilaktyką zagrożeń zdrowia wynikających z narażenia na czynniki środowiska pracy również promocję zdrowia uwzględniającą styl życia i wczesne wykrywanie chorób cywilizacyjnych. Na slajdzie zaprezentowano wyniki badań przeprowadzonych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy dotyczących m.in. oczekiwań pracowników wobec pracodawców. Projekt dotyczył zarządzania wiekiem przez cały okres kariery zawodowej.

Promocja zdrowia jest jednym z podstawowych elementów zarządzania wiekiem. Dlatego powinna być zintegrowana z zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy.

Pracownicy uważają, że największy i najistotniejszy wpływ na ich zdolność do pracy i ochotę do jej kontynuowania ma promocja prozdrowotnych zachowań, okresowe badania lekarskie oraz zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Gdy pytaliśmy o ocenę działań dla utrzymywania zdolności do pracy w różnych grupach wiekowych to czołowe miejsce we wszystkich grupach wiekowych (co widać na slajdzie) zajmuje promocja zachowań prozdrowotnych i okresowe badania lekarskie. Jednak najbardziej istotne są one dla pracowników w grupie wiekowej 55+. Pytaliśmy też o znaczenie różnych działań na zdolność do pracy w podziale na rodzaj pracy: umysłową i fizyczną, głównie fizyczną i głównie umysłową. I ponownie promocja zachowań prozdrowotnych i okresowe badania lekarskie uzyskały najwyższą notę. Co interesujące – znaczenie promocji zachowań prozdrowotnych wyraźnie niżej oceniają pracownicy wykonujący pracę głównie fizyczną. Promocje zachowań prozdrowotnych powinny być dedykowane w zależności od wieku, rodzaju wykonywanej pracy, co jest związane z edukacją, wykształceniem i ogólnie pojętą świadomością prozdrowotnego stylu życia.

Chciałabym teraz przedstawić przykłady pozaobowiązkowych programów profilaktyki zdrowia w przedsiębiorstwach. Zebraliśmy je w ramach programu wieloletniego realizowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy w kampanii „Zdrowie pracownika zyskiem firmy".

CEMEX Polska Sp. z o. o. realizuje celowane programy prozdrowotne dla pracowników, promuje zdrowy styl życia oraz prowadzi programy sportowe. Program prozdrowotny dla pracowników 50+ był realizowany wspólnie z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy. Składał się z dwóch etapów. W I etapie dokonaliśmy oceny stanu zdrowia: pomiary ciśnienia tętniczego, wzrostu i masy ciała, pomiary zawartości tkanki tłuszczowej (w celu określenia ryzyka wystąpienia cukrzycy, chorób układu krążenia). Oceniliśmy również wydolność fizyczną i ogólną sprawność, dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego, wybrane aspekty stylu życia oraz psychologiczne aspekty dobrego samopoczucia. W II etapie zaproponowaliśmy indywidualny program ćwiczeń fizycznych prowadzony przez fizjoterapeutę a także cykl szkoleń/warsztatów m.in. z zakresu radzenia sobie ze stresem, wypalenia zawodowego, asertywności, komunikacji między pracownikami, zasad zdrowego stylu życia.

W wyniku realizacji programu spadła liczba skarg na dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, na które najczęściej uskarżali się pracownicy. I, co interesujące – pół roku po realizacji programu u prawie 60% pracowników, którzy brali w nim udział utrzymywało się lepsze samopoczucie psychiczne. To bardzo ważne, bo – jak próbowałam wcześniej pokazać – samoocena swego stanu zdrowia jest istotnym czynnikiem decydującym o zdolności do pracy. Ponadto badani wskazywali na poprawę ogólnego stanu zdrowia, zmianę stylu życia, spadek wagi a także poprawę kontaktu z kolegami z pracy.

Kolejny przykład – firma GSK Pharmaceuticals SA. W spółce prowadzony jest monitoring zagrożeń w środowisku pracy, co jest obligatoryjne, ale też monitoring absencji chorobowej, programy sportowe, promocja zdrowego stylu życia, wsparcie psychologiczne. Te działania ukierunkowane są na zdrowy styl życia, radzenie sobie ze stresem,

walkę z nałogami i zdrowe odżywianie. Na slajdach zaprezentowano ćwiczenia na stanowiskach pracy podczas krótkich przerw.

I ostatni przykład – Cofely EC Słupsk Spółka z o.o. Firma zapewnia dodatkową opiekę zdrowotną. Realizuje celowane programy ćwiczeń dla pracowników biurowych oraz programy sportowe.

Podsumowując – uzasadnione jest podejmowanie w przedsiębiorstwach działań prozdrowotnych, nie tylko obligatoryjnych, ale również szerszych w zależności od specyfiki realizowanych prac w przedsiębiorstwie. Programy promocji zdrowia w miejscu pracy powinny uwzględniać także różnice wynikające z wieku i płci pracowników.

Szczególnie istotne są działania, które minimalizują oddziaływanie czynników ryzyka chorób cywilizacyjnych. Zalicza się do nich działania ukierunkowane na zaprzestanie palenia, zmiany nawyków żywieniowych, zwiększenie aktywności fizycznej, radzenie sobie ze stresem i minimalizowanie jego skutków oraz zachowanie równowagi praca – życie poprzez odpowiednią organizację czasu i sposobu wykonywania pracy.

Programy, o których mówił pan dyrektor Chojnicki i na których ja się skupiłam są realizowane głównie w średnich i dużych przedsiębiorstwach, zdecydowanie mniej realizują ich małe przedsiębiorstwa. Myślę, że przed nami duże zadanie do wykonania.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję, pani doktor.

Proszę o zabranie głosu pana Mariusza Ciesielskiego, wiceprezesa zarządu General Electric Power.

Wiceprezes zarządu General Electric Power Mariusz Ciesielski:

Przede wszystkim chciałbym z wielką radością podziękować za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Jest mi bardzo miło, tym bardziej będzie miło mi zaprosić państwa jutro do fabryki, żebyśmy mogli zobaczyć jak pracujemy, co robimy, jakie mamy standardy bezpieczeństwa.

Obecnie zatrudniamy 740 osób, dodatkowo ok. 400 osób pracuje w różnych firmach, które świadczą usługi na rzecz naszej spółki. Tak, że codziennie mamy na miejscu ponad 1000 osób pracujących głównie – co widać na zdjęciu – przy montażu turbin. Natomiast Zakład Produkcji Turbin produkuje nie tylko turbiny, w swojej strukturze posiada również Zakład Metalurgiczny, gdzie powstają odlewy staliwne i żeliwne. Całe spectrum produkcyjne jest bardzo mocno osadzone w tradycyjnym przemyśle ciężkim. Myślę, że wciąż jesteśmy unikatem na skalę europejską, a może i światową, ponieważ sami jesteśmy w stanie wybudować turbinę z produkowanych przez siebie komponentów.

Mówiąc o bhp, nasze myśli naturalnie kierują się ku trosce o zdrowie, o dobrostan, mówiąc kolokwialnie, żebyśmy wszyscy każdego dnia wracali do domu cali i zdrowi.

Zostałem poproszony o krótką prezentację, która pokaże inny aspekt inwestycji w bezpieczeństwo i higienę pracy.

Przeznaczając pieniądze na bezpieczeństwo kierujemy się, co sugeruje nazwa – dobrem ludzkim. Mam nadzieję, że ta prezentacja pokaże również, że inwestowanie w bhp jest zasadne ekonomicznie, przynosi konkretne zyski.

Nasz zakład – jeśli chodzi o ISO 9001, 14 001 – pierwszy raz certyfikował się w 2002 r., czyli z dzisiejszej perspektywy w dość zamierzchłych czasach. Oczywiście, certyfikacja wymaga dużego nakładu sił i czasu. Natomiast chciałbym podkreślić, że daje konkretną korzyść ekonomiczną. Posiadanie certyfikatu środowiskowego i bezpieczeństwa jest bardzo pozytywnie odbierane przez naszych klientów. To niekiedy jest nawet wymóg formalny. Gdy startujemy w przetargach jednym z warunków jest posiadanie certyfikowanego systemu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zatem z jednej strony wymóg, a z drugiej – szczególnie w Europie Zachodniej, a także Szwajcarii i Stanach Zjednoczonych – bardzo często pada pytanie, czy firma oprócz troski o zysk również troszczy się o swoich pracowników?

Oczywiście, można by długo dyskutować i podawać różne przykłady. Natomiast sam certyfikat dowodzi, że problematyka bezpieczeństwa jest bardzo poważnie traktowana w zakładzie pracy.

To również daje nam – jako zakładowi w Elblągu – konkretną przewagę, jeżeli chodzi o naszą pozycję w ramach grupy GE. Oczywiście, jak to w rodzinie, jesteśmy po to, żeby sobie pomagać i współpracować, ale także jest wewnętrzna konkurencja w ramach koncernu. Koncern GE bardzo poważnie traktuje bezpieczeństwo pracy. Mogę powiedzieć, że każdy raport, który przedkładam zaczynam od kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli tutaj coś nie gra, reszta raportowania nie przebiega przyjaźnie. Fakt bycia certyfikowaną fabryką prawie od 20 lat bardzo nam pomaga w wewnętrznej konkurencji wewnątrz grupy GE z innymi oddziałami.

I najważniejszy punkt z tej części: większa konkurencyjność na rynku pracy. To już padło kilka razy. Rynek pracy coraz bardziej staje się rynkiem pracownika. To bardzo dobrze. Pracownicy stają się świadomi, że przychodząc do nas do pracy mogą nie tylko oczekiwać godnych zarobków, ale przede wszystkim godnych i bezpiecznych warunków pracy. Specyfika przemysłu sprawia, że szczególnie młodzi adepci mogą mieć uzasadnione obawy czy wszystkie aspekty bezpieczeństwa traktowane są bardzo poważnie. Młodzi ludzie coraz częściej postrzegają nas jako bezpiecznego pracodawcę. To pomaga nam w funkcjonowaniu na rynku pracy.

Mówiono o strategii przedsiębiorstwa. Nasza strategia dotycząca bezpieczeństwa jest dosyć prosta. Polega na zaangażowaniu pracowników w troskę o ich własne bezpieczeństwo. Mamy rocznie ponad 450 wewnętrznych audytów i inspekcji bhp. Jak łatwo obliczyć, każdego dnia co najmniej dwie. To nie są inspekcje i audyty dokonywane przez służby bhp, to są działania prowadzone przez pracowników bezpośredniej produkcji, pracowników biurowych, bezpośredni nadzór, tzw. zespół kierowniczy i moją skromną osobę. Mamy kilka poziomów i kilka rodzajów inspekcji i audytów. Najczęściej prowadzone są przez zespoły interdyscyplinarne. Ich intensywność sprawia, że praktycznie na co dzień nasi pracownicy mają kontakt z bardzo sformalizowanym systemem, bowiem – co chciałbym podkreślić – to nie jest przejście po zakładzie i patrzenie, czy wszystko jest dobrze. Każdy audyt i inspekcja kończy się raportem, w którym wymienia się nieprawidłowości, osoby odpowiedzialne, a pracodawca zobowiązuje się do ich poprawy.

Rocznie jest ok. 1800 obserwacji bezpieczeństwa pracy prowadzonych bezpośrednio przez pracowników. Mamy bardzo sformalizowany system, gdzie komputerowo, ale też za pomocą zwykłej kartki, każdy pracownik ma prawo i obowiązek zgłaszania problemów, które go niepokoją w aspekcie bezpieczeństwa jego pracy. Na początku musieliśmy przekonać pracowników, że nie jest to donosicielstwo, lecz troska o nich samych.

Uruchomiliśmy też inny system, który nazwaliśmy „Pomysłowym Dobromirem". Tutaj pracownicy zgłaszają – nie drobne obserwacje z życia codziennego – lecz pomysły na zmianę sytuacji. W ub. r. zgłoszono 290 tego rodzaju pomysłów, z czego ponad 50% dotyczyło bhp.

Jakie odnosimy z tego korzyści?

Pierwsza – o bezpieczeństwo pracy dbają ludzie, którzy się na tym znają najlepiej. Kto jak nie pracownik bezpośrednio stojący przy maszynie wie jak zorganizować swoje środowisko pracy w sposób najbezpieczniejszy? Jestem absolutnie przekonany, że żadne służby centralne nie będą w stanie zrobić tego lepiej niż pracownik.

Drugie – zaangażowanie pracowników. Jak powiedziałem wcześniej, świadomość pracowników rośnie. Powtórzę: ludzie pracujący oczekują nie tylko dobrej pensji, ale – naszym zdaniem – chcą czuć się częścią kultury organizacyjnej. Bycie osobą odpowiedzialną za kreowanie środowiska pracy sprawia, że pracownicy lepiej identyfikują się ze strategią zakładu. I to ma wymierne korzyści. Jesteśmy na rynku pracownika, ale wciąż radzimy sobie z rekrutacją młodych adeptów. W naszej specyfice młody pracownik ma przez ok. 6 miesięcy status ucznia, innymi słowy – przez 6 miesięcy obserwuje i uczy się. Jego udział w produkcji jest raczej niewielki. Jeżeli przemnożymy to przez liczbę osób i każdą godzinę pracy, łatwo dojść do wniosku, że niezadowolony pracownik, który odchodzi to wydatek 6-miesięcznej pensji jego następcy – zanim kolejna osoba wejdzie w tryb pracy i będzie pełnoprawnym członkiem załogi.

Teraz kilka przykładów, które wyszły od pracowników, ale dają efekt ekonomiczny całemu zakładowi.

Program poprawy ergonomii na stanowiskach pracy. Bardzo często, szczególnie na stanowiskach monterskich, czyli pracy fizycznej, manualnej, istnieją uzasadnione oczekiwania, żeby ergonomia pracy była lepsza. Jest kilka przykładów, gdzie zainstalowaliśmy różnego rodzaju manipulatory, żurawie, podnośniki, które sprawiają, iż pracownik nie musi podnosić nawet nie ciężkich rzeczy, ale takich, które wymagają od niego skłonów, przysiadów i innych pozycji. To ma bezpośrednie przełożenie na zdrowie i samopoczucie pracownika. Ale też, co chciałbym mocno podkreślić – średnio daje to ok. 10% wzrostu efektywności pracy na tych stanowiskach. Pracownik może skupić się na kwintesencji swojej pracy (tutaj konkretnie – na montażu) traci dużo mniej czasu na przygotowanie i, tak to ujmę – niechcianą gimnastykę.

Kolejny przykład – prowadzimy warsztaty z pracownikami, na których oni sami optymalizują swoje miejsca pracy. Niedawno na wydziale wirników i również na stanowiskach montażowych operatorzy przez kilka dni obserwowali jak mogą lepiej zorganizować pracę. Jednym z największych osiągnięć jest to, że przed reorganizacją jeden monter każdego dnia przemierzał ok. 5-5,5 km w różne miejsca wokół swojego stanowiska, aby pobrać narzędzie, odłożyć narzędzie, wziąć rysunek itp., przy okazji – jak policzyliśmy – robił przy tym prawie sto skłonów. Obecnie pokonuje mniej niż 1 km. To ma bezpośrednie przełożenie na jego samopoczucie i zdrowie, ale też jak łatwo policzyć 4 km chodzenia zajmuje dużo czasu pracy, który był nieefektywnie wykorzystywany. Zatem, z jednej strony – poprawa warunków dla pracownika, a z drugiej – wyższa efektywność pracy.

Następny przykład – na slajdzie przedstawiono pracownika, który musiał używać młota pneumatycznego do jednej z operacji, blaszkowania. Występowały wibracje. Jest to praca przede wszystkim uciążliwa dla pracownika. Średnia wieku w naszym zakładzie to obecnie 47 lat, z czego jesteśmy z jednej strony bardzo dumni, ponieważ są to pracownicy doświadczeni, mają wiedzę, ale z drugiej strony – czas biegnie nieubłagalnie, chcielibyśmy korzystać z ich umiejętności do końca ich pracy. A ta konkretna czynność niestety może prowadzić do bardzo poważnych schorzeń, jak choćby zespół cieśni nadgarstka. Dodatkowo wymaga specjalistycznych ochron osobistych.

I ponadto, ponieważ przekraczaliśmy dopuszczalne natężenie, jako pracodawca byliśmy zmuszeni, żeby zmniejszyć ekspozycję do 4 godzin podczas jednej zmiany. Obecnie operację blaszkowania wykonuje robot. Monter koncentruje się na innych lżejszych fizycznie pracach, takich które wykorzystują jego doświadczenie i wiedzę.

Mówiłem o ochronach osobistych. Na zdjęciu widać część odlewni. Mieliśmy stanowisko opalania odlewów, które było w otwartej części hali. Podczas tej operacji nie tylko pracownicy bezpośrednio przy niej, ale również inni na hali musieli nosić ochrony osobiste. Rocznie wydajemy ok. 2,5 mln zł na ochrony osobiste w całym zakładzie. Zatem pierwszy wymiar – ekonomiczny jest oczywisty, dzięki temu pracownicy w hali podczas tego typu operacji nie muszą nosić w tym wypadku masek, ale jest jeszcze drugi aspekt – jak państwo widzą – 8 godzin pracy z maską, która z jednej strony chroni zdrowie, ale z drugiej – jest naprawdę uciążliwa, przez co pracownicy muszą mieć z natury rzeczy częstsze przerwy, szybciej męczą się (pomijam frustrację, czy brak zadowolenia). Zatem inwestycja w zamkniętą, szczelną kabinę, która sprawia, iż poprawiają się warunki pracy wszystkich pracowników na hali – to pieniądze wydane nie tylko na zdrowie, choć to jest aspekt najważniejszy, ale te środki zwiększają efektywność innych operacji i poprawiają zyskowność.

Hałas. Mieliśmy maszyny, które przy maksymalnym poziomie dźwięku wskazywały 92,4 dB. To za dużo, nie tylko dla osób pracujących bezpośrednio przy nich, ale też dla osób pracujących w ich, bliższym i średnim, otoczeniu. W tym gronie państwo wiecie, natomiast nie dla każdego jest oczywiste, że hałas powoduje fizyczne zmęczenie, dekoncentrację, czasami wręcz ból fizyczny. Jako pracodawcy stosowaliśmy u pracowników ochronniki słuchu. Ale, z jednej strony, koszt, a z drugiej – komfort pracy, który jest niższy niż powinien być. Tutaj, niestety, nie można było zrobić niczego innego. To przykład, że czasami bhp pozwala nam poprawić rzeczy małymi kroczkami, w innych sytuacjach jest dobrym przyczynkiem do zainwestowania – tu konkretnie w wydajniejsze maszyny, które mają niższy poziom hałasu, dzięki czemu zdecydowanie poprawiają komfort pracy.

m.k.

Ostatni slajd: konsekwencja wypadku to, przede wszystkim, cierpienie, ból, utrata zdrowia, kłopoty rodzinne itp. To najważniejsze aspekty wypadku. Ale z perspektywy zakładu są też inne. Na zdjęciu widzimy pracownika, który wyciągając głowicę do jednej z maszyn zrobił to tak nieszczęśliwie, że wózek transportowy przewrócił się i spowodował kontuzję nogi. Abstrahując od tego, czyja wina, jeżeli popatrzymy z perspektywy pracodawcy – mamy utracone dni pracy, przestoje na stanowiskach, prace komisji powypadkowej, zespół powypadkowy, który angażuje społecznego inspektora pracy, bezpośredniego przełożonego osoby pokrzywdzonej, przesłuchuje wiele osób – świadków tego zajścia, to kilka dni pracy zespołu, który nie może pełnić swoich codziennych obowiązków, są straty materialne w tym wypadku związane ze zniszczonym sprzętem.

Co robimy jako zakład?

Nie możemy zaprzestać produkcji w tym konkretnym miejscu, zatem inni pracownicy zwyczajowo pracując w nadgodzinach nadrabiają stracony czas, aby utrzymać ciągłość pracy. W naszym zakładzie w wielu miejscach pracujemy w tzw. systemie równoważnym. Przykład: mamy maszynę, czterech operatorów, żeby maszyna mogła pracować 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu. Absencja jednego z pracowników wymusza na nas w naturalny sposób przejście w inny tryb pracy. Nie jesteśmy w stanie korzystać ze sprzętu w normalny sposób, musimy awaryjnie dostosować się, że kogoś nie ma. Oczywiście, nadgodziny pozwalają nam to zrobić, jeżeli absencja jest kilkudniowa, może tygodniowa. Ale jeżeli zdarzył się wypadek, który powoduje absencję wielotygodniową czy wielomiesięczną, musimy się do tego dostosować – pracujemy mniej i pracujemy mniej efektywnie. W skrajnym wypadku, trzeba o tym pamiętać – zaburzenie ciągłości pracy może prowadzić do zaburzeń dostaw, opóźnionych projektów.

Specyfiką przemysłu energetycznego jest to, że czas jest bardzo istotny. Tydzień opóźnionej wysyłki turbiny to setki tysięcy dolarów. To koszt, który absolutnie uzasadnia wszelkie nakłady na bezpieczeństwo bezpośrednie pracowników. Podkreślę: to nadrzędny warunek, czyli troska, żeby pracownicy byli bezpieczni, ale aspekt ekonomiczny jest również bardzo istotny. To trochę trudno skwantyfikować. Trudno policzyć jak dużo dobrego sprawia lepsza ergonomia pracy. Natomiast nie ma wątpliwości, że wszystkie te czynniki razem wzięte stanowią bardzo poważne korzyści ekonomiczne.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję, panie prezesie.

Prezentacja pana prezesa wpisała się w tezę, którą postawiłem na początku, że w nowoczesnym zakładzie pracy kultura, bezpieczeństwo i higiena pracy są zwyczajnie opłacalne.

Referat pana prezesa znakomicie podsumowuje dotychczasowe wystąpienia.

Otwieram dyskusję.

Udzielam głosu panu Sławomirowi Sadowskiemu, wicewojewodzie warmińsko-mazurskiemu.

Wicewojewoda warmińsko-mazurski Sławomir Sadowski:

Serdecznie witam wszystkich państwa na dzisiejszym wyjazdowym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w Elblągu.

Prezentacje Państwowej Inspekcji Pracy i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy były bardzo interesujące. Wysłuchaliśmy ich z wielką uwagą. Natomiast nurtuje mnie jedno pytanie, chodzi o egzekucję prawa.

W dużych przedsiębiorstwach realizowana jest polityka prozdrowotna, która ma istotny wpływ na bezpieczeństwo pracy oraz samopoczucie psychiczne i fizyczne pracownika. Dowartościowanie pracownika (tak samo jak ucznia w szkole) odgrywa bardzo ważną rolę. Występują duże zagrożenia dla bezpieczeństwa pracy. Dobrze, że firmy realizują programy, o których mówili prelegenci.

Natomiast mnie interesuje egzekucja prawa. Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi dużo kontroli. Prowadzi też działalność promocyjną i edukacyjną. Jak kwestia polityki prozdrowotnej przedstawia się w małych firmach?

Na pewno zdarzają się przypadki naruszenia prawa. Wcześniej były o wiele większe, obecnie mniejsze, co wynika m.in. ze spadku bezrobocia. W małych przedsiębiorstwach

jest naruszane prawo pracy, pracownicy często boją się stracić stanowisko pracy. Chodzi też o to (mówię to świadomie), żeby wyeksploatować tego pracownika.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

W Kodeksie pracy opisane są wykroczenia. Inspektor pracy może nałożyć na pracodawcę mandat karny za rażące naruszenie prawa pracy względnie bezpieczeństwa i higieny pracy, w wysokości od 1 tys. zł do 5 tys. zł. Jeśli pracodawca odmówi przyjęcia mandatu inspektor kieruje do sądu grodzkiego wniosek o ukaranie. Sąd grodzki rozstrzyga o wysokości kary. Może wymierzyć, co zdarza się bardzo rzadko – karę do 30 tys. zł. Wysokość kary zależy od majętności danego pracodawcy, bo to on osobiście odpowiada a nie firma.

Bardzo wysokie kary są za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców.

Każdy inspektor pracy przed podjęciem decyzji informuje pracodawcę ,jakie są konsekwencje z tego tytułu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi.

Kontynuujemy dyskusję.

Zgłosiła się pani poseł Mrzygłocka, bardzo proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zastanawia mnie sposób prezentowania danych w materiale Państwowej Inspekcji Pracy. Na przykład, na str. 6 napisano, że w 2018 r. zostało przeprowadzonych prawie 14 tys. kontroli i inspektorzy pracy stwierdzili przypadki nieprawidłowości polegające na nie posiadaniu przez pracowników ważnych orzeczeń lekarskich. Dalej jest napisane w trakcie 8518 kontroli inspektorzy ujawnili naruszenie przez pracodawców przepisów w zakresie badań wstępnych. Ilu pracodawców i pracowników dotyczyły te nieprawidłowości?

Podanie ogólnej liczby kontroli nie obrazuje skali problemu, bo u danego pracodawcy mogą być prowadzone rekontrole, zaś kontrole mogą być kilkakrotnie prowadzone u jednego pracodawcy. U niektórych pracodawców nieprawidłowości mogą mieć charakter notoryczny, u innych – sporadyczny. Prosiłabym o informację, u ilu pracodawców stwierdzono nieprawidłowości.

W końcowej części materiału PIP, dotyczącej pożądanej obligatoryjności badań przesiewowych na obecność krętka boreliozy u pracowników zatrudnionych w przemyśle leśnym czy w zakładach rolnych, znajduje się informacja, że główny inspektor pracy wnosił o stosowną zmianę regulacji prawnych. Sprawa jest bardzo poważna. Stąd moje pytanie: kiedy główny inspektor pracy złożył taki wniosek?

Rozumiem, że został skierowany do Ministra Zdrowia. Jaka była reakcja na ten wniosek? Co dalej z postulowanymi zmianami?

Być może, jeżeli wniosek nie doczekał się realizacji to Rada Ochrony Pracy powinna wspomóc głównego inspektora pracy i skierować taki wniosek do Ministra Zdrowia, mając na uwadze profilaktykę osób zatrudnionych.

Trzecie pytanie adresuję zarówno do PIP, jak i CIOP.

Kiedyś wszyscy pracownicy w ramach obowiązkowych badań profilaktycznych mieli wykonywane zdjęcia RTG, dzisiaj to nie jest obowiązkowe – czy nie należałoby do tego wrócić? Bowiem skala nowotworów płuc i gruźlicy ciągle wzrasta. Czy Rada Ochrony Pracy nie powinna wystąpić w tej sprawie do Ministra Zdrowia?

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP Jakub Chojnicki:

Ze względu na rosnącą liczbę zadań inspekcji pracy została przeprowadzona analiza pracochłonności czynności kontrolnych oraz pracochłonności czynności towarzyszących kontroli. Trzy lata temu zbieraliśmy dane w takiej postaci, że każda kontrola miała listę kontrolną, w której można było (wypełniając odpowiednie rubryki) wskazać np. interesującą panią poseł liczbę osób, których dotyczyły uchybienia związane z badaniami lekarskimi – okresowymi lub wstępnymi.

W wyniku tej analizy okazało się, że bardzo czasochłonne dla inspektorów pracy, którzy – przede wszystkim – powinni być obecni w zakładach pracy i realizować kontrole jest wypełnianie papierologii, biurokracji.

Dlatego ówczesne kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy, w osobie śp. Romana Giedrojcia, podjęło decyzję o zmianie sposobu zbierania danych. Odeszliśmy od ankiet i od kodów nieprawidłowości, które osiągnęły liczbę 1500 i nikt już nie był w stanie rzetelnie wprowadzać danych do systemu. Zmieniliśmy system zbierania danych z ankietowego, badawczego i konkretnych cyferek przypisanych do konkretnych nieprawidłowości na system zbierania danych na podstawie użytych środków prawnych w postaci decyzji czy wystąpień.

W związku z tym, obecnie baza danych w Państwowej Inspekcji Pracy podaje informacje odnośnie konkretnego naruszenia prawa. Przy takim systemie zbierania danych nie da się powiedzieć, ilu osób to dotyczyło. Przedstawione przez nas dane mówią o pewnych obszarach i zjawiskach. Natomiast obecnie nie jesteśmy w stanie podać konkretnej liczby osób, które nie miały wykonanych badań lekarskich. To niemożliwe.

Odpowiadając na pytanie pani poseł w sprawie wniosków legislacyjnych, które Główny Inspektor Pracy kieruje do właściwych ministrów w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, zjawiskami, które obserwujemy w wyniku kontroli to, jeśli chodzi o kwestie badań profilaktycznych na nosicielstwo krętka boreliozy, wnioski legislacyjne składane były w ciągu ostatnich ośmiu lat trzykrotnie, ponieważ również zmieniali się ministrowie a chcieliśmy w końcu otrzymać akceptację Ministra Zdrowia w sprawie dotyczącej aspektu profilaktycznej opieki zdrowotnej pracowników wykonujących usługi na rzecz Lasów Państwowych czy pracowników rolnictwa (bo to dotyczy wszystkich osób, które pracują na wolnej przestrzeni, w siedliskach bytowania kleszczy).

Na wszystkie trzy wnioski otrzymaliśmy ogólne odpowiedzi, że resort będzie przyglądał się sprawie.

Główny inspektor pracy nie ma mocy sprawczej, żeby spowodować zmianę legislacyjną. W 2010 r., 2013 r. i 2015 r. wnioski legislacyjne o podobnej treści, dotyczące krętka boreliozy i wprowadzenia ich do profilaktycznych badań lekarskich, były kierowane do Ministra Zdrowia. W tym okresie było trzech ministrów.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

W stanowisku Rady Ochrony Pracy, po posiedzeniu wyjazdowym w Cisnej, z pewnością kwestia boreliozy została dość mocno podkreślona.

Kierownik Zakładu Ergonomii CIOP-PIB dr hab. n. med., prof. nadzw. CIOP-PIB Joanna Bugajska:

Pani poseł pytała jeszcze o rozszerzenie zakresu badań wstępnych i okresowych.

Popieram to stanowisko. Jeśli Rada mogłaby wspomóc starania w tym zakresie to byłoby bardzo dobrze. Przegrywany z nowotworami, bo wykrywany je późno. Mamy nawrót gruźlicy a przecież odnieśliśmy spektakularny sukces w walce z tą chorobą. Według szacunków Polskiego Towarzystwa Diabetologicznego w naszym kraju życie 2 mln ludzi z niewykrytą cukrzycą. Proste badania skriningowe (nawet nie takie drogie) pozwoliłyby wydobyć tę grupę i podać ją leczeniu.

Tylko 35% dorosłych Polaków zna swoje ciśnienie tętnicze i poziom cholesterolu a mówi się o tym tak dużo. Jest to jeden z czynników ryzyka sercowo-naczyniowego. W pracy spędzamy 8 godzin. Dodatkowe 2 godziny staramy się do niej dojechać albo wrócić. I mamy takie problemy, jakie mamy, z dostaniem się do lekarza rodzinnego. Jeśli nie wspomożemy pracownika, żeby zrobił badania skriningowe, aby wcześniej wykryć chorobę, to będziemy mieli chore społeczeństwo i pracowników.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Widać, że rysują się pewne tezy i wnioski do stanowiska Rady.

Kto z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Pan prof. Jan Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Pamiętam dysputy z wczesnych lat akademickich, kiedy mówiono o podobnych rzeczach. Problem: jak zaradzić? Tu przestrzegałbym przed wiarą w omnipotencję prawa w tej materii, bowiem prowadzi to do rozbudowanej biurokracji i prymatu sprawiedliwości formalnej.

Chciałbym skoncentrować się na dwóch kwestiach.

Przede wszystkim to, o czym mówił pan prezes uwzględniając wymiar ekonomiczny – profilaktyka zagrożeń zdrowia jest opłacalna dla firm, ale ta świadomość nie jest chyba powszechna wśród przedsiębiorców. Trzeba jednak odróżnić małych, średnich i dużych przedsiębiorców, to jest inny świat. Jeżeli przedsiębiorca ma dobrą kondycję to wtedy wymiar etyczny zyskuje na znaczeniu. To są prawidłowości charakterystyczne dla rozwiniętych krajów europejskich.

Chciałbym zwrócić uwagę również na kwestię wypłacanych przez pracodawcę odszkodowań z tytułu zagrożeń życia, wypadków przy pracy itp. W Stanach te odszkodowania wynoszą miliony dolarów. Jeśli chodzi o Europę to warto przypomnieć, że stanowisko Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości zmierza do ujednolicenia orzecznictwa w tych sprawach w ramach Unii Europejskiej, co będzie powodowało określone konsekwencje.

Zwracano uwagę na badania lekarskie przy przyjęciu do pracy. Jest tu sporo absurdów. Jeden z moich kolegów musiał poddawać się badaniom lekarskim na wszystkich uczelniach, na których pracował. W tej biurokracji poszliśmy trochę za daleko. Wstępne badania lekarskie są ważne, ale dotyczą pracy, o którą ubiega się dana osoba.

Pracownik nie będzie przyznawał się do pewnych schorzeń wiedząc, że może stracić pracę. Jeżeli ktoś idzie na te badania to mówi, że jest zdrowy i właściwie lekarz prowadzi śledztwo. Te badania mają charakter bardzo formalny. Potrzebne byłoby, aby lekarz medycyny pracy w towarzystwie inspektora pracy oglądał stanowiska pracy i na miejscu oceniał czy ktoś nadaje się do pracy na tym stanowisku. Namawiałbym do takiej wizytacji inspekcyjno-lekarskiej.

Jest daleko idąca bariera ochrony prawa do prywatności, dyskrecjonalności co do tego jakie są moje schorzenia, nie mam obowiązku ich ujawnić.

Chciałbym też zwrócić uwagę, że małego przedsiębiorcy często nie stać na programy profilaktyczne. Stąd ucieczka od odpowiedzialności i obniżenia ryzyka zawodowego w kierunku samozatrudnienia.

Atypowe formy i zatrudnienie niepracownicze to odrębny rozdział, który należałoby także wziąć pod uwagę.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Propozycja pana prof. Wojtyły dotycząca inspekcji stanowisk pracy przez lekarza medycyny pracy i inspektora pracy jest niewykonalna. Inspekcja Pracy ma bardzo wiele zadań, dołożenie jej kolejnego odbiłoby się na jakości realizacji pozostałych.

Zwracam również uwagę na rolę promowania dobrych praktyk w oddziaływaniu na małe i średnie przedsiębiorstwa. Mali i średni przedsiębiorcy patrzą na dobre praktyki i to oddziałuje. Myślę, że w całym kraju powinno prowadzić się programy pokazujące małym i średnim przedsiębiorcom jak ci więksi rozwiązują problemy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Musimy spowodować, aby dobre praktyki były przenoszone do małych przedsiębiorstw.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Nie chodziło mi o dokładanie zadań Państwowej Inspekcji Pracy – wręcz przeciwnie, pomocy w tej materii, problem polega na skuteczności działania. Tu upatrywałbym pewną możliwość skutecznego działania.

Dyrektor CIOP-PIB, zastępca przewodniczącego ROP, prof. dr hab. n. med. Danuta Koradecka:

Dane zawarte w materiale Państwowej Inspekcji Pracy są zatrważające.

Wynika z nich, że jednak znaczny procent pracodawców nie przestrzega podstawowych obowiązków kodeksowych w tym zakresie. Tematem naszego posiedzenia jest profilaktyka zagrożeń zdrowia w strategii przedsiębiorstwa, czyli zagadnienia ponadobowiązkowe. Przestrzeganie przepisów Kodeksu pracy to minimum, poza dyskusją. A dzisiaj mówimy o czymś więcej, pan prezes mówił o działaniach ponadkodeksowych.

To, że taka liczba przedsiębiorstw nie przeprowadza badań wstępnych, które są wyraźnie, jednoznacznie określone w Kodeksie pracy zarówno dla zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego, czy – jak mówiliśmy – atypowego, jest bardzo niepo-

kojące. To kilkanaście tysięcy z roku na rok, a przecież inspekcja pracy nie jest w stanie odwiedzić wszystkich przedsiębiorstw.

To sygnał bardzo niepokojący. Nie ma obowiązkowych badań wstępnych. Nie ma także wykorzystania możliwości niekierowania na badania. Ten przepis miał zmniejszyć obciążenie pracodawcy i w przypadku kiedy poziom ryzyka nie przekracza granicy uważanej za stan niski czy średni, nie ma potrzeby wykonywania badań, jeżeli osoba przychodzi do takiej samej pracy. Nie ma problemu, gdy chodzi o profesora, ale np. spawacz to zupełnie inna sprawa – czy spawa na statku, czy na podwórzu na wolnej przestrzeni. To przepis, który trzeba stosować bardzo rozumnie.

Zaprezentowane dane naprawdę dają do myślenia, bo – z drugiej strony – jeżeli prawie połowa pracowników (46%) odczuwa zmęczenie z tytułu wykonywanej pracy – fizycznej czy umysłowej… w związku z tym, coś w naszym postępowaniu z człowiekiem w pracy jest nie w porządku. Po prostu nie szanujemy człowieka, nie szanujemy siebie. W jaki sposób zmienimy świadomość społeczną, że zdrowie i życie i wynikająca z tego możliwość pełnienia funkcji społecznych to właściwie największe bogactwo, jakie posiadamy?

Od czego zacząć? Możemy pisać kodeksy, na pewno jest taka wola wśród uczonych i polityków, ale to decyduje się w przedsiębiorstwie. Jeżeli jest obowiązek oceny ryzyka to ta ocena powinna być wykonywana w przedsiębiorstwie. Ten obowiązek jest jednoznacznie określony w Kodeksie pracy.

Powinien to być system podobny np. jak w Szwecji.

W zależności od poziomu ryzyka, który co roku ustala Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przedsiębiorstwo wykupuje pewną liczbę godzin pracy inżyniera bezpieczeństwa albo lekarza medycyny pracy. Nie zawsze oni są dostępni codziennie, na etatach, większość firm zleca to na zewnątrz. A lekarz na zewnątrz naprawdę niewiele wie do jakich warunków pracy diagnozuje człowieka. Pracodawca pisze ogólnie, że jest hałas, obciążenie fizyczne. Skierowania są bardzo nieprecyzyjne.

To powinno odbywać się na poziome przedsiębiorstwa, wtedy mamy punkt wyjścia. Z danych GUS wynika, że przeszło połowa przedsiębiorstw nie wykonuje oceny ryzyka, nie raportuje tego, czyli nie prowadzi diagnozy stanu bezpieczeństwa. Zatem środki kierowane na bhp są stratą, nie zyskiem.

Kiedy ocena ryzyka zostanie dokonana w przedsiębiorstwie, inspekcja może sprawdzić jej prawidłowość. Pan prezes mówił o strategii, która jest strategią dobrze zarządzanej dużej firmy. Strategie profilaktyki zagrożeń zdrowia są firmach z udziałem kapitału zagranicznego, zarządzanie bhp, ryzykiem zawodowym jest tam wpisane i traktowane jak ryzyko finansowe.

W jaki sposób takie myślenie pokazać przedsiębiorstwom mniejszym lub średnim?

Nie docieramy do małych i średnich przedsiębiorstw, do pojedynczych obywateli. Uzasadnione byłoby wprowadzenie dobrych reklam, konkursów na plakaty dotyczące bezpieczeństwa, ale na to potrzebne są odpowiednie środki. Nie stać nas na emisję tego rodzaju spotów w publicznej czy innej telewizji. Może pomiędzy bardzo ważnymi produktami reklamowanymi w telewizji znajdzie się na to miejsce?

Jak to ocenia się za granicą? Ocenia się, że 1 euro zainwestowane w poprawę bezpieczeństwa pracy daje 2,5 euro zysku. W tych złożonych kosztach mieszczą się nie tylko działania kodeksowe, obligatoryjne, ale też ponadwymiarowe.

Jak to wygląda np. w Holandii? W Holandii po badaniach uruchomiono kierunek myślenia zakładający, że zdrowy styl życia jest lekarstwem, jest traktowany jak lekarstwo. Nawet cukrzyca II typu, która z wiekiem dopada nas, jest leczona poprzez styl życia – ruch, aktywność.

W Korei Południowej określony jest wydatek energetyczny pracownika, znana jest masa ciała. Na podstawie tych relacji określa się program żywienia tego człowieka. Ma ono bilansować wydatek energetyczny. Są tam posiłki sponsorowane przez pracodawcę.

Trudno to dzisiaj zaproponować w polskim systemie, ale chciałam podkreślić, że podobnie jak istnieją atypowe formy pracy istnieją atypowe formy wdrażania bezpieczeństwa i higieny pracy, nie można wszystkiego zapisać w prawie.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Maria Zuba:

Czy inspektorzy pracy w trakcie kontroli dostrzegają strategię profilaktyki zagrożeń zdrowia w firmach polskich i z kapitałem zagranicznym?

Zastanawiam się, kto w naszych firmach miałby opracowywać tę strategię?

Gdybyśmy chcieli prawnie wprowadzić obowiązek opracowania takiej strategii to obawiam się, że spotkalibyśmy się z ogromnym protestem pracodawców. Jeżeli chcemy na ten temat rozmawiać i znaleźć rozwiązanie to powinniśmy mówić trochę szerzej – to jedna sprawa.

Druga – czy podczas kontroli nie zauważyliście państwo problemu z brakiem lekarzy medycyny pracy? Jestem z województwa świętokrzyskiego i wiem, jaki tam jest problem. Czy badacie państwo, co jest powodem, że tak duży procent pracowników nie ma aktualnych badań?

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Materiały przedstawione przez Państwową Inspekcję Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy są bardzo pouczające.

Z mojej strony tylko kilka kwestii.

Należy podkreślić, że jest zapaść, jeśli chodzi o medycynę pracy. Po prostu, brak kadr. To dotyczy nie tylko lekarzy medycyny pracy, ale szczególnie w tej branży jest dotkliwe. Dlatego, że średnia wieku lekarzy medycyny pracy to 62-63 lata. To świadczy, że niedługo ten problem będzie jeszcze bardziej powiększał się. Zastanawiam się, czy nie należałoby wystosować wniosku o opracowanie programu zachęty dla lekarzy, żeby podejmowali tę trudną dziedzinę i. żeby później była też jakaś zachęta do pracy?

Brak lekarzy medycyny pracy implikuje kolejne uchybienia – brak dobrej analizy stanowisk pracy oraz brak możliwości ścisłej weryfikacji skierowań, bo jak pokazano w materiale, pracodawcy źle identyfikują zagrożenia czy źle opisują stanowiska pracy, a lekarz medycyny pracy – z braku czasu – bazuje na tym, co jest napisane w skierowaniu.

Można przepisać zaświadczenie, o czym mówił pan prof. Wojtyła (to rozwiązanie chwalą pracownicy i pracodawcy), jeśli chodzi o to samo czy podobne stanowisko pracy w przypadku analogicznego ryzyka, ale błędy w zaświadczeniach (co zostało podkreślone) oznaczają, że ryzyka – po prostu – nie ocenia się i pracownika nie wysyła się na badania, które trzeba byłoby zrobić. A zatem profilaktyka nie działa.

Proponuję, aby w stanowisku Rady z dzisiejszego posiedzenia zawrzeć postulat dotyczący lekarzy medycyny pracy, po drugie – by stwierdzone przez inspekcję uchybienia w zakresie skierowań czy ocen ryzyka wykonywanych przez lekarzy medycyny pracy pokazać jako złą praktykę, której należy unikać. Należy kontynuować dobrą tradycję programów profilaktycznych organizowanych przez inspekcję pracy.

Dyrektor CIOP-PIB, zastępca przewodniczącego ROP, prof. dr hab. n. med. Danuta Koradecka:

Funkcjonujemy w ramach Unii Europejskiej. Obecnie, na posiedzeniach Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy dominuje bardzo intensywny kierunek działań dotyczący substancji rakotwórczych, zmieniających gospodarkę hormonalną, wpływających na rozrodczość i powodujących wady rozwojowe. To priorytet popierany przez wszystkie państwa członkowskie. Nowe normy w zakresie takich czynników jak rozpuszczalniki, benzen itp. są zmniejszone dziesięcio- a nawet stukrotnie.

To ogromna zmiana, która – w konfrontacji ze stanem naszego przemysłu i technologii – może mieć bardzo poważne skutki. Jeżeli nie dotrze to do świadomości naszych przedsiębiorców to straty mogą być ogromne. Jest np. ryzyko nabywania technologii, które na Zachodzie będą wycofywane. Znajdziemy się w pułapce. Stąd zadanie inspekcji m.in. informowania o tych sprawach.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pani prof. Koradecka wspomniała o bardzo ważnych sprawach, te przestrogi padały kilkakrotnie na naszych posiedzeniach.

Pan główny inspektor pracy, proszę.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Inspektorzy pracy na bieżąco reagują na przypadki opisane przez panią poseł Zubę.

Inspektor pracy zwraca uwagę na to, co jest zawarte w skierowaniu, chodzi o to, żeby wszystkie elementy były w nim zawarte. Inspektorzy reagują na stwierdzone nieprawidłowości polegające na braku aktualnych badań lekarskich w postaci dostępnych im środków prawnych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Nie widzę zgłoszeń.

Zamykam dyskusję i rozpatrywanie punktu drugiego porządku dziennego.

Teza, że inwestowanie w zdrowie i ochronę zdrowia, w profilaktykę opłaca się nie tylko firmie, ale być może jeszcze bardziej państwu (kwestia rent powypadkowych itp. to zawrotne pieniądze) – inwestowanie w profilaktykę zdrowotną może jeszcze bardziej opłaca się państwu niż przedsiębiorcom, zwłaszcza w małych firmach. Mówimy o obszarze zupełnie wymykającym się kontroli. Koszty utraty zdrowia przez pracowników tam zatrudnionych przerzucane są wyłącznie na państwo. Myślę, że to są kwestie do uwzględnienia w naszym stanowisku.

Dziękuję panu prezesowi Ciesielskiemu za przedstawienie bardzo interesującej prezentacji.

Projekt stanowiska w tej sprawie przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego – sprawy bieżące.

Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 2 lipca br. Początek godz. 11.00. Sala zostanie podana w terminie późniejszym. Tematem posiedzenia będzie sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r.

Przypominam, że 30 czerwca br. mija termin składania wniosków o przyznanie nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej. Informuję, że do sekretariatu Rady wpłynęły dwa wnioski o przyznanie tej nagrody panu Kazimierzowi Staszyńskiemu.

W dniu jutrzejszym o godz. 9.00 rozpoczniemy zwiedzanie General Electric Power Zakładu Produkcji Turbin, w którym poznamy m.in. tajniki powstawania turbin.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pani poseł Mrzygłocka, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Mam pytania do głównego inspektora pracy.

Jaki jest aktualny sporu zbiorowego w Państwowej Inspekcji Pracy? Czy został już zakończony? Czy główny inspektor pracy spotkał się z przedstawicielami związków zawodowych? Jeśli nie, to dlaczego?

Na ostatnim posiedzeniu Rady Ochrony Pracy zostałam poinformowana, że państwo będą wkrótce spotykać się ze związkowcami, czy to już nastąpiło?

Ostatnio media informowały o powierzeniu przez głównego inspektora pracy obowiązków okręgowego inspektora pracy w Łodzi, inspektorowi pracy Krzysztofowi Sudołowi z Lublina. Czy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi nie było inspektora, któremu można byłoby powierzyć pełnienie obowiązków okręgowego inspektora? Tym bardziej, że jedna z pracownic OIP w Łodzi została skierowana do pracy w Katowicach, gdzie pełni obowiązki okręgowego inspektora pracy.

Jakie są koszty przenoszenia inspektorów pracy do innych okręgów? Chodzi o koszty wynajmu mieszkań i różnych świadczeń pracowniczych. Czym kieruje się główny inspektor pracy przenosząc inspektorów do innych okręgów?

Chciałabym wrócić do sprawy OIP w Lublinie.

Wiem, że postępowanie prokuratorskie zostało umorzone ze względu na to, że inspektor był w zażyłych relacjach z podmiotem, który udostępniał mu telefon. Ale, czy to, że on kontroluje zaprzyjaźniony zakład nie jest naruszeniem ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy? Jak to się ma do kodeksu etyki pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, który wymaga od inspektora bezinteresowności? Jest katalog, który definiuje bezinteresowność

inspektora PIP. Czy główny inspektor pracy badał te wątki przed powierzeniem panu Sudołowi obowiązków okręgowego inspektora pracy w Łodzi? A jeżeli nie, to dlaczego?

Wydaje mi się, że postępowanie głównego inspektora pracy powinno iść innym torem niż postępowanie innych organów.

Bardzo proszę o szczegółową odpowiedź w tej sprawie, tym bardziej, że nie otrzymuję od państwa odpowiedzi na zadawane pytania – dlaczego państwo nie odpowiadają?

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

14 czerwca br. została przesłana pani poseł odpowiedź listem poleconym, mam potwierdzenie.

Na dzisiaj zadane pytania odpowiem pisemnie w terminie przewidzianym przepisami prawa. Odpowiedź skieruję na adres biura poselskiego pani poseł.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy, zapraszam jutro na zwiedzanie General Electric Power Zakładu Produkcji Turbin.